

「一流になりなさい。それには、一流だと思ひ込むことだ」という本からです
部下は全員、君を成功させたいと思っている。信用できるか？

人を育てるということは、自分が成長し育つことだと思います。一方的に、誰かを教え育てる、などということはありません。「育てる」それは、上司なら部下との間で、ギブ&テイクの関係で、育て、育てられるものです。親と子でも、教師と生徒でも同じことです。

30 歳で 70 名の部下を授かったとき、その八割は年上のコンサルタントでした。数値は思いの他、上々のものでした。しかし、どうも一体感がありません。どちらかといえば、指示を出し、それを実行させ、確認し、次の指示へと頭を働かすタイプだったように思います。

八割が年上ですから、打ち合わせの密度をあげて納得し合いながら仕事を進めるのが、億劫に思ってもいました。それでは一体感が生まれえないのも、当然です。

ある初夏の日、船井先生に呼ばれました。簡単な仕事の打ち合わせの後、どうだい？楽しくやってるか？と尋ねられました。「数値は好調ですし、よい仕事もできてますが、どうも一体感に欠けているように思います」正直にそう答えたのです。そんなときはいつも、先生は少し首を傾けて聞いてくれました。「上司になるにはね、一つのことを信じないと、一体感をつくる上司にはなれないんだよ」信じる？何でしょうか？そう尋ねると、ニコニコした顔で思いもよらないことを先生は言いました。「すべての部下は、君を助けたい。成功してほしいと願っている。そして、君のために成績をあげたいと考えている。どうだい？」1テンポ空けて私の顔をジッと見て、「信じられるかい？」と続けました。なんであの人は、この前の指示を聞いてくれないのかな？どうしてあの先輩は、毎日遅刻してくるのだろうか？正直に言えば、そんな思いが日常の半分くらいを占めていました。そのときは、どうして？との思いがほとんどだったのです。「みんなそうなんですか？そうは思えない人もいるのですが？」「みんなそうだよ。部下は全員、君の役に立ちたい。そう思っている」……。信じます。そう渋々ですが、答えました。うん、とうなずいて先生は本論を話しはじめました。「みんな君の役に立ちたい。それなのになかなか言うことを聞いてくれない。なぜだと思う？」わかりません。間髪を入れず答えました。「それはね、君が一人ひとりが自分で動けるような、力相応の指示を出していないからだよ」力相応の指示。

たとえば、噛んで含めるように船井先生は説明してくれます。火事だと叫ぶ。その瞬間に消火器に走る人、119 番に電話しようとする人、逃げだす人、うろたえる人がいる。みんな、自分が最善と思う行動をするだろう？「君ならどうする？消火器に走るか？電話をするか？だろ」そのとおりだ。まさか、逃げたり、うろたえたって仕方がない。「でもね、そのときの各人の行動は、その瞬間の最善の判断なんだ。とすれば君は、消火器だ！とすぐに続けて言わなければいけない。逃げた人に不信感を持つようになったら悲しいだろ」何を言わなくても、行動してくれる。しかも、君の思うとおりに。それは大変なことだよ。「みんな火事は消したい。でも行動は違う。だから力相応の指示が必要なんだよ」どうすれば、その人が、部下が成果を出せるかを考えて、指示を出すようにしてごらん。ほんの五分くらいでしたが、力相応の指示という言葉が、ほんの少し心に残りました。が、まるで理解していないと教えられたのは、二日後のことでした。

「みんな君の役に立ちたい。それなのになかなか言うことを聞いてくれない。なぜだと思う？」という問いに船井幸雄は、なんと答えていますか？

()